

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMUNIKASI DAN BUDAYA  
KERJA PADA CV. GLOBAL MANDIRI SEJAHTERA  
CABANG SURAKARTA TAHUN 2015**



Artikel Publikasi Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Pada  
Program Studi Pendidikan Akuntansi

Diajukan Oleh:

**RISTININGRUM**

**A.210110087**

**PENDIDIKAN AKUNTANSI  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**JULI, 2015**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 - Pabelan Kartasura Telp (0271) 717417, Fax : 715448 Surakarta 57102  
Website: <http://www.ums.ac.id> Email: [ums@ums.ac.id](mailto:ums@ums.ac.id)

---

**Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah**

Yang bertanda tangan di bawah ini pembimbing skripsi/tugas akhir :

Nama : Drs. Nur Chusni, SE.M.Ag

NIP/NIK : 261

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan skripsi (tugas akhir) dari mahasiswa:

Nama : Ristiningrum

NIM : A 210 110 087

Program Studi : Pendidikan Akuntansi

Judul Skripsi : KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMUNIKASI DAN  
BUDAYA KERJA PADA CV. GLOBAL MANDIRI CABANG  
SURAKARTA TAHUN 2015.

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, 30 Juni 2015

Pembimbing

**Drs. Nur Chusni, SE.M.Ag**

**NIK/NIP : 261**

## **ABSTRAK**

### **KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMUNIKASI DAN BUDAYA KERJA PADA CV. GLOBAL MANDIRI SEJAHTERA CABANG SURAKARTA TAHUN 2015**

Ristiningrum, A210110087, Program Studi Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta 2015.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015; 2) Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015; 3) Mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015 bagian marketing eksekutif yang berjumlah 110 karyawan dengan sampel 84 karyawan yang diambil dengan teknik *simple random sampling*. Data diperoleh dengan menggunakan metode angket dan metode dokumentasi. Sebelumnya angket telah diuji cobakan dan diuji validitas dan reabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda, uji F, uji t, sumbangan relatif dan sumbangan efektif. Hasil dari analisis data diperoleh persamaan  $Y = 15,953 + 0,446X_1 + 0,209X_2$ . Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: 1) Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015. Berdasarkan uji t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $3,801 > 1,990$  ( $\alpha = 5\%$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000; 2) Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015. Berdasarkan uji t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $2,202 > 1,990$  ( $\alpha = 5\%$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000; 3) Ada pengaruh komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015. Berdasarkan uji F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $16,517 > 3,109$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000. Variabel  $X_1$  memberikan sumbangan relatif sebesar 68% dan sumbangan efektif sebesar 19,72%, variabel  $X_2$  memberikan sumbangan relatif sebesar 32% dan sumbangan efektif 9,28%. Hasil perhitungan  $R^2$  diperoleh 0,290, berarti 29% kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dan budaya kerja, sisanya sebesar 71% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

*Kata kunci: kinerja karyawan, komunikasi, dan budaya kerja*

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya yaitu sebagai berikut manusia, finansial, fisik, teknologi, metode, dan pasar. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dalam manajemen adalah tenaga kerja manusia. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan dalam mengoptimalisasi hasil kerja. Banyak keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan menciptakan situasi yang dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan secara optimal.

Lijan poltak sinambela, dkk (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa maupun pelayanan. Karyawan dituntut untuk saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya. Organisasi bergantung pada komunikasi yang didefinisikan sebagai pertukaran ide, pesan, atau informasi. Tanpa komunikasi organisasi tidak akan berfungsi. Jika komunikasi berkurang atau terhambat seluruh organisasi akan bermasalah. Kemampuan berkomunikasi dengan baik, secara tertulis maupun lisan adalah ketrampilan manajerial yang sangat penting dan landasan kepemimpinan yang efektif. Lilico (dalam Sudarwan, 2004:103), mengatakan bahwa komunikasi ke atas mungkin tidak mengandung informasi yang

berhubungan dengan pekerjaan dan dari segi banyaknya mungkin lebih banyak komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan.

Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Menurut Nevizond (2007:9) budaya organisasi merupakan keyakinan, tata nilai dan persepsi umum yang dianut secara luas dalam membentuk dan memberi arti kepada perilaku pegawai sehingga menjadi kebiasaan yang relative sulit diubah.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui: 1) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015. 2) Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015. 3) Pengaruh komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berupa angka dengan berbagai klasifikasi, antara lain berbentuk nilai rata-rata, persentase, nilai maksimum, dan lain-lain. Pengolahan data dilakukan secara matematis dengan menggunakan berbagai rumus statistika yang sesuai dengan sifat dan jenis data. Sedangkan penelitian asosiatif atau hubungan pengaruh merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini dilaksanakan dilaksanakan di CV. Global Mandiri Cabang Surakarta Jl. Jambu Raya No 42 Jajar, Laweyan, Surakarta. Penelitian ini dilaksanakan bulan Januari 2015 sampai dengan selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Cv. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015 bagian marketing eksekutif yang berjumlah 110 karyawan dengan sampel 84 karyawan yang diambil dengan teknik *simple random sampling*. Yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam karyawan CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta. Variabel dalam

penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel bebasnya yaitu komunikasi ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ). Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan instrumen yang merupakan item-item pernyataan dalam bentuk angket yang sebelumnya diuji cobakan pada subyek uji coba yang berjumlah 20 orang karyawan CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015 yang tidak termasuk dalam sampel. Hasil uji coba instrumen dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Hasil dari pengumpulan data kemudian diuji menggunakan uji prasyarat analisis terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier ganda yang kemudian dilakukan pengujian hipotesis dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

CV. Global Mandiri Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran. Produk yang dipasarkan adalah berbagai macam produk yang berhubungan dengan kesehatan tubuh dan lingkungan dengan mengutamakan produk-produk alami (tanpa campuran bahan kimia). Produk tersebut bisa berasal dari dalam negeri atau luar negeri. CV. Global Mandiri Sejahtera mulai beroperasi pada tanggal 5 Juli 2000 di Surakarta yang didirikan oleh Bapak Rudyanto, S.E.

Konsep pemasaran yang dikembangkan di CV. Global Mandiri Sejahtera adalah gabungan antara sistem pemasaran *direct selling* dan pemasaran konvensional. *Direct selling* dilakukan untuk mengenalkan secara langsung produk yang dipasarkan kepada konsumen melalui kantor-kantor, sekolah, instansi, dan pertemuan organisasi. Pemasaran langsung ini diharapkan konsumen mengetahui dan memahami betul kualitas produk yang ditawarkan dan bisa menjadi pelanggan. Sedangkan pemasaran secara konvensional dilakukan dengan mendistribusikan produk ke outlet-outlet seperti apotik, toko obat, dan swalayan. Hal ini ditempuh untuk lebih mendekatkan produk tersebut pada konsumen terutama tidak tersentuh *direct selling*. Dengan hanya ada dua sistem tersebut diharapkan semua tingkatan konsumen dapat terselesaikan dengan maksimal.

Dalam perkembangan CV. Global Mandiri Sejahtera mengalami pertumbuhan pesat, selain jumlah pelanggan yang semakin banyak juga telah dibuka cabang diluar kota Solo serta bermunculan agen-agen penjualan yang tersebar di seluruh indonesia. Kantor cabang ini digunakan untuk memperluas wilayah pasar dan untuk lebih mendekatkan dengan konsumen.

Kendala yang dihadapi dalam pengembangan kantor cabang adalah keterbatasan SDM yang akan ditugaskan untuk mengembangkan kantor cabang baru tersebut. Selain pengembangan wilayah, saat ini juga dilakukan penelitian dan pengembangan terhadap produk-produk yang baru. Hal ini dilakukan karena perusahaan ingin mempertahankan eksistensi dan memenuhi kebutuhan konsumen harus diperlukan berbagai varian produk, bukan hanya satu produk. Namun untuk menghindari ketidakpuasan dari konsumen, perusahaan melakukan seleksi dan survei yang sangat ketat terhadap produk yang dipasarkan.

Deskripsi data kinerja karyawan diperoleh dari hasil angket yang telah disebarkan ke karyawan CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015. Dari perhitungan SPSS *For Windows* 15.0 Mean diperoleh sebesar 45,69 dengan *standar error of mean* 0,343, median sebesar 45,50, modus sebesar 45, skor maksimal 52, skor minimal 40, Standar deviasi sebesar 3,143 yang merupakan akar dari varians yaitu 9,879, Skewness 0,188 diubah ke angka rasio dengan cara membagi dengan std.error skewness adalah 0,623 dan diperoleh hasil 0,301, Kurtosis sebesar -0,770 diubah ke nilai rasio dengan membagi std. Error kurtosis sebesar 0,520 dan memperoleh angka -1,4807.

Deskripsi data komunikasi diperoleh dari hasil angket yang telah disebarkan ke karyawan CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015. Dari perhitungan SPSS *For Windows* 15.0 Mean diperoleh sebesar 45,20 dengan *standar error of mean* 0,305, median sebesar 45,00, modus sebesar 45, skor maksimal 51, skor minimal 40, Standar deviasi sebesar 2,793 yang merupakan akar dari varians yaitu 7,802, Skewness 0,126 diubah ke angka rasio dengan cara membagi dengan std.error skewness adalah 0,263 dan diperoleh hasil 0,4790, Kurtosis sebesar -0,584 diubah ke nilai rasio dengan membagi std. Error kurtosis sebesar 0,520 dan memperoleh angka -1,1230.

Deskripsi data budaya kerja diperoleh dari hasil angket yang telah disebarkan ke karyawan CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015. Dari perhitungan SPSS *For Windows* 15.0 diperoleh mean sebesar 45,88 dengan *standar error of mean* 0,377, median sebesar 46,00, modus sebesar 46, skor maksimal 52, skor minimal 40, Standar deviasi sebesar 3,455 yang merupakan akar dari varians yaitu 11,937, Skewness 0,110 diubah ke angka rasio dengan cara membagi dengan std.error skewness adalah 0,263 dan diperoleh hasil 0,4182, Kurtosis sebesar -0,921 diubah ke nilai rasio dengan membagi std. Error kurtosis sebesar 0,52 dan memperoleh angka -1,7711.

Berdasarkan uji validitas diketahui bahwa semua item dinyatakan valid memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Hasil uji reabilitas terhadap angket memperoleh koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ ) masing-masing sebesar 0,860, 0,848, 0,794 dan mempunyai harga lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan ( $\alpha = 5\%$ ) dan jumlah data ( $n$ ) 20 yaitu sebesar 0,444 maka dapat disimpulkan bahwa item tersebut dinyatakan reliabel. Pengujian prasyarat analisis dari uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan metode liliefors melalui uji *kolmogrov smirnov*. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program spss for windows 15.0. hasil uji normalitas diketahui harga  $L_{hitung}$  masing-masing variabel lebih kecil dari  $L_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$ , pada variabel kinerja karyawan  $0,092 < 0,096$  dengan nilai sig  $0,078 > 0,05$ . Pada variabel komunikasi  $0,088 < 0,096$  dengan nilai sig  $0,151 > 0,05$ . Pada variabel budaya kerja  $0,74 < 0,096$  dengan nilai sig  $0,200 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

Pengujian prasyarat analisis berikutnya adalah uji linearitas yang diperoleh  $F_{hitung}$  masing-masing variabel yang diukur lebih kecil dari  $F_{tabel}$  yaitu untuk  $X_1$  terhadap Y  $1,549 < 1,964$  untuk  $X_2$  terhadap Y  $0,589 < 1,926$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$  yaitu untuk  $X_1$  terhadap Y 0,140 untuk  $X_2$  terhadap Y 0,831 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dalam bentuk linier.

Sebelum melakukan hipotesis dalam penelitian terlebih dahulu dilakukan analisis regresi linear ganda untuk mengetahui hubungan fungsional. Persamaan



regresinya yaitu  $Y = 15,953 + 0,446X_1 + 0,209X_2$ . Berdasarkan persamaan tersebut koefisien regresi masing-masing variabel independen bernilai positif, artinya komunikasi dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai 15,953 yang berarti komunikasi dan budaya kerja dianggap konstan maka kinerja karyawan akan sama dengan. Nilai 0,446 yang berarti jika komunikasi meningkat satu point maka skor kinerja karyawan meningkat sebesar 0,446. Nilai 0,209 yang berarti jika budaya kerja meningkat satu point maka skor kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,209.

Dari analisis regresi linier ganda dengan perhitungan menggunakan bantuan SPSS *For Windows* 15.0 diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel komunikasi ( $b_1$ ) adalah sebesar 0,446 atau positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih mengetahui signifikan atau tidaknya, maka selanjutnya nilai koefisien regresi ini diuji signifikansinya. Keputusan uji yaitu  $H_0$  ditolak, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $3,801 > 1,990$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000 dengan sumbangan relatif sebesar 68% dan sumbangan efektif 19,72%. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komunikasi yang digunakan akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah komunikasi yang digunakan maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Dari analisis regresi linier ganda dengan perhitungan menggunakan SPSS *For Windows* 15.0 diketahui bahwa koefisien regresi dari budaya kerja  $b_2$  adalah sebesar 0,209 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh tersebut, maka selanjutnya nilai koefisien regresi ini diuji signifikannya. Keputusan uji yaitu  $H_0$  ditolak, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $2,202 > 1,990$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000 dengan sumbangan relatif sebesar 32% dan sumbangan efektif 9,28%. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi budaya kerja yang digunakan akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah budaya kerja yang digunakan maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Berdasarkan uji keberartian regresi linier ganda atau uji  $f$  diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $> 3,109$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$

yaitu 0,000. Hal ini berarti komunikasi dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa kecenderungan peningkatan kombinasi komunikasi dan budaya kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,290 yang berarti bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 29% sedangkan 71% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hasil perhitungan bahwa variabel komunikasi memberikan sumbangan relatif sebesar 68% dan sumbangan efektif sebesar 19,72%. Variabel budaya kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 32% dan sumbangan efektif sebesar 9,28%. Dengan membandingkan nilai sumbangan relatif dan sumbangan efektif komunikasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel budaya kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier ganda (uji t) memperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $3,801 > 1,990$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000 dengan sumbangan efektif sebesar 19,72%. 2) Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier ganda (uji t) memperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $2,202 > 1,990$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000 dengan sumbangan efektif sebesar 9,28%. 3) Komunikasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015. Hal ini dapat dilihat dari analisis uji f yang memperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $16,517 > 3,109$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000. Dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,290 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015 adalah sebesar 29% sedangkan 71% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis regresi linier berganda dari persamaan  $Y = 15,953$

+ 0,446X<sub>1</sub> + 0,209X<sub>2</sub> persamaan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dan budaya kerja. Nilai koefisien komunikasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh lebih tinggi terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel budaya kerja. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,290 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah 29%.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Chatab, Nevizond. 2007. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Renika Cipta

Poltak Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta